

ADMINISTRASI KETENAGAKERJAAN DI KOTA PEKANBARU (Studi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita)

Sri Maulidiah

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau

ABSTRACT

This paper is motivated by still many problems associated with employment in the city of Pekanbaru, especially women workers. The phenomenon that is seen on the issues of women's employment, among others; the number of female labor force continues to increase every year, there are many companies in the use of female labor is not in accordance with the legislation, there are still many women are employed at night, there are still many rights of women workers which are not given such a right to breastfeeding, menstruation, and so forth, and there are still many heard the cases of sexual harassment of women workers, and there are many women workers are employed minors by companies, and other problems. Resulting in discrimination against female workers in finding employment and occupation. Therefore the article wants to know how the government protection for these women workers. The government has issued Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 on Labour, which also clearly and Resolute has been protecting the rights of these women workers. Pekanbaru City Government has also been instrumental to the protection of women workers is through oversight of companies that use tenga this work, and provide sanctions against companies that do not implement the Employment Act is in the use of women workers in the company. Pekanbaru City Government has also provided counseling to women workers and corporate users of the Employment Act. Nevertheless suggested to the Municipality to be more intensive in protecting women's labor, so that a variety of issues related to women's labor force can be minimized, and the female labor force can be enabled through the protection of the female labor force

Keywords: Labour Administration, Protection, Labor, Labor Women, the City Government

ABSTRAK

Tulisan ini dilatarbelakangi oleh masih banyaknya masalah-masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru khususnya tenaga kerja wanita. Fenomena yang terlihat terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan wanita ini, antara lain; jumlah tenaga kerja wanita yang terus meningkat setiap tahunnya, masih banyaknya perusahaan-perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja wanita ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, masih banyaknya wanita yang dipekerjakan di malam hari, masih banyaknya hak-hak dari tenaga kerja wanita ini yang tidak diberikan seperti hak menyusui bayi, cuti haid, dan lain sebagainya, serta masih banyaknya terdengar terjadinya kasus-kasus pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita, dan masih banyaknya tenaga kerja wanita dibawah umur yang pekerjakan oleh perusahaan-perusahaan, dan permasalahan-permasalahan lainnya. Sehingga berakibat terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita dalam mendapatkan pekerjaan dan jabatan. Oleh karena itu tulisan ingin mengetahui bagaimana perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita ini. Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya secara jelas dan Tegas telah melindungi hak-hak dari tenaga kerja wanita ini. Pemerintah Kota Pekanbaru juga telah berperan terhadap perlindungan tenaga kerja wanita ini melalui pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja ini, dan memberikan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini dalam menggunakan tenaga kerja wanita di perusahaannya. Pemerintah Kota Pekanbaru juga telah memberikan penyuluhan-penyuluhan terhadap tenaga kerja wanita dan perusahaan pengguna tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun demikian disarankan kepada Pemerintah Kota untuk lebih intensif dalam melindungi tenaga kerja wanita ini, agar berbagai permasalahan yang terkait dengan tenaga kerja wanita ini dapat diminimalkan, dan tenaga kerja wanita dapat lebih difungsikan melalui perlindungan terhadap tenaga kerja wanita tersebut.

Kata Kunci : Administrasi Ketenagakerjaan, Perlindungan, Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Wanita, Pemerintah Kota.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pesatnya Perkembangan pembangunan daerah dan bidang usaha pada saat ini tentunya menuntut pemanfaatan dan penggunaan sumberdaya manusia. Pemanfaatan sumberdaya manusia di maknai sebagai suatu kekuatan yang besar yang akan mampu untuk menggerakkan dan mendorong unsur masyarakat agar senantiasa lebih maju dan terus tergerak untuk mewujudkan kehidupan yang lebih sejahtera sesuai dengan tujuan negara yang telah ditetapkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yakni menciptakan masyarakat yang adil dan makmur.

Kondisi ini artinya melalui perkembangan pembangunan daerah yang sangat pesat dan diikuti jalur usaha yang semakin tumbuh dan berkembang tentunya dituntun peran serta seluruh masyarakat Indonesia secara aktif, keikutsertaan masyarakat menurut Frederickson (1985;54) adalah; “ada penelitian menarik menunjukkan partisipasi warga dan pengawasan ketetangaan menghasilkan merosotnya kekuasaan dari ketentuan-ketentuan manajerial atas pelaksanaan peayanan publik. Partisipasi warga negara dan pengawasan ketetangaan nampak menyebabkan suatu pola kompromi dan penyesuaian karenanya ketentuan-ketentuan manajerial dari kebutuhan klien disesuaikan dengan ketentuan warga negara tentang kebutuhan mereka. Partisipasi masyarakat dibutuhkan dalam organisasi atau pemerintahan, baik secara individu maupun kelembagaan, krena partisipasi masyarakat dapat membantu mengursangi tugas pemerintah dan efektif dalam pengawasan.”

Peran serta masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan tentunya dengan tidak membedakan antara status seorang pria dan wanita, sesuai dengan Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa terkecuali”.

Berdasarkan pasal di atas semakin menunjukkan kepada kita bahwa setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi segala persyaratan baik seseorang yang berstatus pria maupun yang berstatus wanita memiliki hak yang sama atas kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan untuk mendapatkan penghidupan yang layak dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika masyarakat yang terjadi, maka ruang gerak dari unsur seorang wanita dan dengan telah berubahnya paradigma tentang peran dari seorang wanita itu sendiri, yang mana “dahulunya seorang wanita dianggap hanya pantas untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga saja dan tidak perlu untuk berpendidikan tinggi” akan tapi dengan perkembangan zaman, maka “sekarang seorang wanita telah dituntut secara alamiah dengan tuntutan keadaan dan zaman juga harus berkesempatan untuk berpendidikan tinggi karena berkesempatan untuk bersaing dengan pria di dalam kompetisi pada dunia kerja.”

Pada saat ini kemampuan yang dimiliki oleh seorang wanita tentunya merupakan suatu unsur yang tidak di ragukan lagi dalam dinamika pembangunan nasional, khususnya pada jalur usaha atau perniagaan, baik perannya dilihat secara langsung, maupun secara tidak langsung, atau secara kolektif maupun secara pribadi. Sudah banyak seorang perempuan yang sudah memegang jabatan-jabatan penting dalam perusahaan-perusahaan besar, bahkan kemarin direktur Perusahaan Tambang Minyak Nasional (Pertamina) adalah seorang Wanita. Dan juga sangat banyak wanita yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan-perusahaan swasta dengan tantangan resiko pekerjaan yang sangat besar.

Sebagai Ibukota Provinsi Riau Perkembangan Kota Pekanbaru pada saat ini sangat pesat, terlihat dari laju pertumbuhan penduduk kota Pekanbaru yang setiap tahunnya mengalami peningkatan yaitu sebesar 4,06 persen per-tahun, pada tahun 2013 jumlah penduduk kota Pekanbaru telah mencapai angka 964.558 jiwa, (Sumber, Bps Tahun 2013), dan

diproyeksikan jumlah penduduk kota Pekanbaru akan terus meningkat diperkirakan akan mencapai angka fantastis yakni; 1,1 juta jiwa pada tahun 2015 dan bahkan penduduk kota Pekanbaru telah diprediksikan akan mencapai angka 1,5 juta jiwa pada tahun 2026. Tentu saja angka laju pertumbuhan penduduk kota Pekanbaru ini sudah diatas Standar Nasional yaitu maksimum sebesar 2 persen per-tahun.

Disamping dari sisi peningkatan jumlah penduduk, Perkembangan kota Pekanbaru juga dapat dilihat dari aspek peningkatan pembangunan fisik, dan pembangunan nonfisik serta perkembangan pada dunia usia terlihat semakin pesat, hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang bertempat atau berdomidili di Kota Pekanbaru ini, baik perusahaan yang berskala makro maupun perusahaan yang berskala mikro, sehingga kota Pekanbaru benar-benar terlihat sebagai sentral bisnis di Pulau Sumatera pada saat ini, bahkan banyak masyarakat yang menyebutkan bahwa kota Pekanbaru pada saat ini seperti “gula yang banyak didatangi semut”.

Menurut Tjiptoherianto (1999;2), bahwa;

“ urbanisasi sesungguhnya berarti jumlah penduduk yang tinggal di daerah perkotaan. Orang awam seringkali berbeda dengan para ahli ilmu kependudukan dalam mendefinisikan urbanisasi, yang biasanya mendefinisikan urbanisasi sebagai perpindahan penduduk dari luar kota ke kota. Padahal perpindahan penduduk dari luar kota ke kota hanya salah satu penyebab dari urbanisasi, karena disamping pertumbuhan itu sendiri, perluasan wilayah maupun perubahan status wilayah dari pedesaan menjadi perkotaan dan semacamnya”.

Kondisi di atas mengakibatkan banyaknya tenaga kerja yang datang ke Pekanbaru untuk mendapatkan berbagai jenis pekerjaan, baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja wanita, sehingga berakibat jumlah penduduk kota Pekanbaru akan terus bertambah dengan pesat dari tahun ke tahunnya. Pada tabel berikut ini akan dapat dilihat gambaran umum tentang kondisi perbandingan antara jumlah penduduk pria dengan penduduk wanita di Kota Pekanbaru antara tahun 2008 sampai dengan 2012.

Tabel.1. Persentase Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2008-2012

Tahun	Persentase Jumlah Penduduk		Jumlah
	Pria (Jiwa)	Wanita (Jiwa)	
2008	400.505	398.708	799.213
2009	403.900	398.888	802.788
2010	456.385	441.382	897.767
2011	472.880	457.335	930.215
2012	490.339	474.219	964.558
2013	499.145	481.342	980.487

Sumber; Pekanbaru Dalam Angka 2014

Dari tabel di atas, terlihat bahwa persentase jumlah penduduk laki-laki dan jumlah penduduk wanita di kota Pekanbaru dari tahun 2008-2013 persentasenya hampir seimbang, kondisi ini tentunya merupakan suatu kekuatan bagi atau sebagai suatu potensi yang cukup besar dalam kemajuan pembangunan Kota Pekanbaru, oleh sebab itu penduduk wanita perlu didayagunakan dan diberdayakan secara tepat dan benar.

Dengan seiring terus bertambahnya jumlah penduduk di Kota Pekanbaru, maka jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja di Kota Pekanbaru juga akan terus meningkat secara signifikan. Menyangkut masalah ketenagakerjaan seringkali berkaitan dengan masalah pembangunan dibidang kependudukan, lapangan pekerjaan, pemerataan kesempatan kerja, kemampuan sumberdaya manusia, jumlah pengangguran

serta perlindungan kerja terhadap tenaga kerja, khususnya perlindungan tenaga kerja wanita oleh pemerintah.

Banyak permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja wanita seperti; penggunaan tenaga kerja wanita pada malam hari oleh perusahaan-perusahaan atau usaha lainnya tanpa izin dari Menteri Ketenagakerjaan padahal Undang-Undang telah mengaturnya, kurangnya perusahaan-perusahaan memberikan dispensasi atau keringanan waktu terhadap wanita hamil, wanita sedang menyusui, dan wanita haid, serta banyaknya masalah-masalah lainnya terhadap tenaga kerja wanita seperti pelecehan hak dan pelecehan seksual, yang sering terjadi pada tenaga kerja wanita di Kota Pekanbaru, padahal pemerintah telah melindungi tenaga kerja wanita tersebut melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Disisi yang lain, dilihat dari sisi kuantitas wanita di Kota Pekanbaru, seperti jumlah angkatan kerja wanita cenderung meningkat dari tahun ke tahun, hal ini disebabkan dengan pesatnya peningkatan jumlah penduduk wanita, dan ditambah lagi dengan adanya fenomena-fenomena lainnya tentang tenaga kerja wanita, dan pada hakekatnya telah memberikan peluang dan membuka ruang gerak bidang kewanitaan seperti; semakin tingginya tingkat pendidikan wanita, semakin luasnya lapangan pekerjaan yang membutuhkan sentuhan dari tangan-tangan wanita, tuntutan ekonomi keluarga yang sangat mendesak, dan juga semakin berkurangnya peluang serta penghasilan di sektor pertanian dan perkebunan yang selama ini menjadi andalan bagi penduduk khususnya penduduk pedesaan.

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita tidak hanya masalah pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa akan tetapi banyak juga tenaga kerja wanita yang belum dewasa atau dibawah umur yang seharusnya masih belajar di bangku sekolah akan tetapi sudah dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan, permasalahan ini sebenarnya telah mendapat perlindungan yang kuat dari pemerintah melalui peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Terkait dengan pekerja dibawah umur, Menurut Trunham dalam Todaro (1998), memperkirakan bahwa pengangguran dikalangan pemuda disebagian besar negara berkembang atau sedang membangun mencapai 30 persen. Para pemuda pengangguran tersebut cenderung terkonsentrasi di daerah perkotaan, sebagian besar di antara mereka adalah para pencari kerja yang datang dari luar kota dengan harapan untuk memperoleh pekerjaan layak di kota. Pengangguran di kalangan pemuda terjadi baik berpendidikan maupun yang tidak berpendidikan, pria maupun wanita. Masalah ketenagakerjaan di negara sedang berkembang atau sedang membangun yang utama ialah tingginya tingkat pengangguran antara mereka yang berusia 15 hingga 24 tahun, dan yang paling parah ada sekitar 60 juta anak-anak yang bekerja sepanjang hari untuk mendapatkan imbalan yang tidak memadai dan hanya cukup untuk membeli makan harian saja bagi mereka.

Permasalahan-permasalahan yang terkait dengan tenaga kerja wanita di Kota Pekanbaru juga dapat terlihat dari tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang terkait dengan tenaga kerja wanita, hal ini akibat dari kurangnya perusahaan untuk memperhatikan program Keselamatan Kecelakaan Kerja (K3), sehingga angka kecelakaan kerja dari tenaga kerja wanita di perusahaan-perusahaan, khususnya perusahaan besar terus meningkat dari tahun ke tahunnya.

Sehubungan dengan permasalahan dan fenomena terkait dengan tenaga kerja wanita seperti yang diuraikan di atas, maka tulisan ini membahas dan menganalisis tentang administrasi ketenagakerjaan studi perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan di kota Pekanbaru yang dianggap masih sangat perlu perlindungan dan perhatian dari pemerintah khususnya pemerintah kota Pekanbaru melalui peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan.

Identifikasi Masalah

1. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Wanita yang terus meningkat dari tahun ke tahunnya di Kota Pekanbaru.
2. Meningkatnya Permintaan Terhadap Tenaga Kerja Wanita dari perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.
3. Masih Lemahnya Perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita di Kota Pekanbaru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah, maka dapat disusun suatu perumusan masalah, yakni: “Bagaimanakah Administrasi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru (Studi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita)?”

TINJAUAN PUSTAKA

Kosep Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah: segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian ketenagakerjaan tidak lain adalah keseluruhan permasalahan dan probelamatik dibidang tenaga kerja, baik itu pada masa sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Sedangkan Tenaga kerja (*manpower*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk yang berusia antara 15 sampai dengan 55 tahun, dan memiliki keahlian khusus di bidangnya masing-masing. Lebih lanjut dikatakan oleh Edwin B. Flippo bahwa tenaga kerja yang berusia pada usia tersebut merupakan tenaga kerja yang produktif dan harus memiliki keahlian khusus sehingga dapat masuk dalam pasar kerja.

Pendapat yang hampir sama dinyatakan oleh Tjiptoherijanto (1997), bahwa; tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah merupakan

suatu golongan penduduk dalam batas usia kerja yang sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, mempunyai pekerjaan tetap, tetapi untuk sementara tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan sama sekali, akan tetapi tetap aktif dalam mencari pekerjaan. Sedangkan bekerja mempunyai arti melakukan berbagai kegiatan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan tujuan memperoleh penghasilan pada suatu waktu tertentu. Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang terlibat atau sedang berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif. Angkatan kerja dapat dibagi lagi menjadi dua bagian, yakni pekerja dan pengangguran.

Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 3 Tentang ketentuan umum adalah: setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 adalah; setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pasal diatas, terlihat dengan jelas bahwa ada perbedaan yang cukup mendasar antara angkatan kerja dengan pekerja, dimana pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan angkatan kerja. Di dalam Undang-Undang ini juga dijelaskan dalam Bab III Pasal 5 bahwa; setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ini artinya wanita mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan, ketentuan ini juga di jalaskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang saat ini disebut dengan Arah Kebijakan Umum Pembangunan.

Konsep Perlindungan Tenaga Kerja.

Menyadari pentingnya unsur pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka pada prinsipnya perlu

dilakukan pemikiran agar para pekerja dapat terjaga dan terlindungi keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya di tempat bekerja. Demikian pula perlu untuk diusahakan ketenangan dan kesehatan bagi pekerja, para pekerja harus diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan dapat lebih terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan jalan meningkatkan penegakan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ini harus dilakukan oleh pemerintah melalui kebijakan tentang ketenaga kerjaan, karena salah satu fungsi pemerintah adalah melindungi seluruh warganegeranya, pemerintah menurut Sumaryadi (2010:18) adalah; sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang. Pemerintah merupakan sebuah organisasi yang memiliki:

1. Otoritas yang memerintah dari suatu unit politik;
2. Kekuasaan yang memerintah suatu masyarakat politik
3. Aparatur yang merupakan badan pemerintahan yang berfungsi dan menjalankan pemerintahan.
4. Kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan untuk menangani perselisihan dan membicarakan putusan administrasi dan dengan monopoli atas kekuasaan yang sah.

Oleh karena itu, pemerintah memiliki kewenangan yang sah untuk melindungi warganya khususnya tenaga wanita melalui peraturan perundang-undangan yang dalam hal ini tentunya Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih (1982: 42-43), Dengan demikian norma perlindungan pekerja mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma keselamatan kerja dan *Heigiene* kesehatan perusahaan, yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Serta mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat kerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja, yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja anak, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang dianut pekerja dan yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada pekerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit umum akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian.

Menurut Soepomo dalam Asikin (1993:76) bahwa perlindungan pekerja dapat di bagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat

dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

- c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Ketiga jenis perlindungan ini mutlak harus dipahami dan juga dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha atau perusahaan sebagai pemberi kerja. Sedangkan menurut Erwiningsih dalam jurnal Hukum UII (1995;24-25), sebenarnya perlindungan hukum secara umum dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Pasif. Berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita.
- b. Perlindungan Hukum Aktif. Berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu:
 - 1) Perlindungan hukum aktif - preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita.
 - 2) Perlindungan hukum aktif - represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian.

Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Wanita

Pengaturan pekerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan, dari ketentuan yang semula melarang wanita dipekerjakan pada malam hari, kecuali sifat pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dan dengan

meminta izin instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Namun dalam implementasinya masih banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita di malam hari.

Dengan dinamikan masyarakat dan perkembangan tuntutan zaman, serta tuntutan hidup dari masyarakat pada saat seperti sekarang ini sudah waktunya bagi tenaga kerja pria dan wanita untuk diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan wanita pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - 1) Memberi makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Berdasarkan pasal di atas terlihat dengan jelas bahwa pada hakektanya pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Seperti dilarang mempekerjakan wanita di malam hari kecuali pada pekerjaan-pekerjaan khusus wanita dan harus mendapatkan izin dari Menteri Tenaga Kerja.

PEMBAHASAN

Administrasi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.

Karakteristik Perlindungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Kota Pekanbaru.

Pada dasarnya hak dan kewajiban bagi tenaga kerja adalah sama, baik tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria. Seperti halnya yang telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 1, yaitu “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa terkecuali”. kemudian juga ditindaklanjuti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Kesamaan hak tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa bentuk seperti:

- a. Ketentuan Jam Kerja
- b. Waktu Kerja dan Jam Istirahat
- c. Cuti Tahunan
- d. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan kerja.

1. Ketentuan Jam Kerja

Pengertian tentang ketentuan jam kerja adalah; suatu ketentuan waktu yang telah dibakukan dan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tertentu dengan memperhatikan kepada kesepakatan dari yang telah dibuat oleh kedua belah pihak, yaitu antara pihak yang mempekerjakan tenaga kerja dengan pihak yang diperkerjakan yakni unsur tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 76 ayat (1) telah menjelaskan bahwa; “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB”. Ini berarti durasi waktu kerja bagi tenaga kerja perempuan yang berumur 14-18 tahun di batasi untuk tidak boleh bekerja melebihi dari pukul 23.00.

Dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan, bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00

sampai dengan pukul 07.00 wajib untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pasal ini tentunya dapat terlihat dengan adanya tanggungjawab dari pemerintah terhadap tenaga kerja wanita melalui peraturan perundang-undangan.

Pada Pasal 76 ayat (4) menjelaskan bahwa; bagi pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dari ketentuan di atas terlihat masih banyak kenyataannya banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan tersebut.

2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita terlihat melalui ketentuan mengenai adanya batasan jam kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu pasal 77 ayat (2) menjelaskan waktu kerja tenaga kerja wanita sebagaimana yang dimaksud meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dari penjelasan pasal 77 di atas dapat terlihat bahwa perusahaan boleh mempekerjakan pekerja/buruh dalam satu hari hanya 7-8 jam, boleh mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja asal memenuhi syarat sebagai berikut ;

Pertama, harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kedua, perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka wajib untuk membayar upah lembur dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan jam lembur ini di

jelaskan dalam UU No.13 tahun 2003 Pasal 78 ayat 1 dan 2.

3. Pengaturan Istirahat/ Cuti Tahunan.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, hal ini sesuai penjelasan UU No.13 tahun 2003 yaitu Pasal 79 ayat 1. Sedangkan waktu istirahat dan cuti yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh menurut Pasal 79 ayat 2 sebagai berikut; *pertama*, istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; *Kedua*, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; *Ketiga*, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; *Keempat*, istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama pada ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Berdasarkan pasal-pasal tersebut di atas, telah menunjukkan bagaimana upaya pemerintah, khususnya pemerintah kota dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja, salah satu upaya pemerintah adalah dengan menerbitkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan.

4. Pengawasan Pemerintah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Wanita.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah telah diberikan amanah untuk mengawasi penggunaan tenaga kerja wanita di perusahaan-perusahaan atau unit-unit usaha lainnya. Dalam hal pengawasan ini pemerintah memberikan kewenangan

kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan di daerah, hal ini dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kota/Kabupaten.

Pemerintah Kota juga telah memberikan sanksi terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak memberikan hak-hak dari tenaga kerja wanita ini serta perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan prosedur dan persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja wanita seperti menggunakan tenaga kerja wanita di malam hari.

Pemerintah Kota Pekanbaru juga telah memberikan sosialisasi dalam bentuk penyuluhan-penyuluhan terhadap tenaga kerja wanita dan perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja wanita tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga diharapkan semua komponen yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja wanita ini akan dapat mengetahui dan lebih memahami tentang substansi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai wujud nyata dari perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita. Sehingga hak-hak dari tenaga kerja wanita akan dapat terlindungi dan masalah-masalah yang terkait dengan tenaga kerja wanita ini akan dapat diminimalkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan analisis tentang perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yakni;

- a. Masihnya banyak tenaga kerja wanita yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan.
- b. Perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita adalah melalui Undang-Undang tentang ketenagakerjaan.
- c. Perlindungan pemerintah yang dilakukan terhadap tenaga kerja wanita adalah dari sisi Pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberian

sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam penggunaan tenaga kerja wanita, serta melakukan sosialisasi dalam bentuk penyuluhan kepada seluruh komponen yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja wanita ini.

- d. Dalam hal mendapatkan pekerjaan hak antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan adalah sama.

Saran

Berdasarkan uraian dan analisis di atas, maka dapat direkomendasikan beberapa saran, diantaranya adalah;

- a. Disarankan kepada pemerintah, khususnya pemerintah daerah untuk dapat menerapkan Undang-Undang Tenaga Kerja sebagai mana mestinya.
- b. Disarankan kepada pemerintah daerah untuk memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar Peraturan perundang-undangan, terkait dengan penggunaan tenaga kerja wanita.
- c. Disarankan kepada perusahaan untuk mentaati substansi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya penggunaan tenaga kerja wanita.

DAFTAR PUSTAKA

Karta Sapoeetra, G. Dan Rience Indra Ningsih. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Cet.I. Armiko. Bandung.1982.

Sumardi, Nyoman, 2010, *Sosiologi Pemerintahan, Dari Perspektif Pelayanan, Pemberdayaan, Interaksi, dan Sistem Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Winahyu Erwiningsih. *Masalah-masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal Dan Perlindungan Hukumnya*. Jurnal Hukum, Vol. 1. No. 3, PSH Hukum UII Yogyakarta. 1995.

Tjiptoherijanto, P., 1997, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan kerja, dan Pembangunan Ekonomi*, LPFE-UI, Jakarta.

_____, 1999, *Keseimbangan Penduduk, Sumber Daya Manusia, dan Pembangunan Daerah*, Pustaka Sinar Harapan.

Todaro, M.P. dan J.Stilkind, 1980, *Dilema Urbanisasi di dalam C. Maning dan T.N.Effendi, Urbanisasi, Pengangguran, dan Sektor Informal di Kota*, Jakarta.

Todaro, M.P., 1998, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Edisi Keenam, Alih Bahasa Haris Munandar, Erlangga, Jakarta.

Sumber Bacaan Lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekanbaru dalam Angka 2014

<http://www.bps.go.id/aboutus.php?sp=1>.
2014